

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองปัตตานี ต่อเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### บริบทสถานีตำรวจภูธรเมืองปัตตานี

สถานีตำรวจภูธรเมืองปัตตานี ตั้งอยู่ที่บริเวณ ถนนปัตตานีภิรมย์ ตำบลอานาหาร อำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	มีพื้นที่ติดต่อทะเลอ่าวไทย
ทิศใต้	มีพื้นที่ติดต่ออำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
ทิศตะวันออก	มีพื้นที่ติดต่ออำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี
ทิศตะวันตก	มีพื้นที่ติดต่ออำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

#### หน้าที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองปัตตานี

สถานภาพกำลังพล ตำรวจภูธรเมืองปัตตานี มีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร 50 นาย จำนวนนายตำรวจชั้นประทวน 300 นาย โดยมี พันตำรวจเอกสมพร มีสุข หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรเมืองจังหวัดปัตตานี และมีมีการแบ่งโครงสร้างงานทั้งสิ้น 5 งานคือ งานอำนวย การ งานป้องกัน และปราบปราม งานปฏิบัติการพิเศษ งานจราจร งานสืบสวนสอบสวน โดยแต่ละงานจะมีภาระหน้าที่ดังนี้ (ตำรวจภูธรเมืองปัตตานี, 2556)

1 งานอำนวย การ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ งานประชาสัมพันธ์ และงานรักษาการณ์ของ กองบัญชาการศึกษ

2 งานป้องกันและปราบปราม มีหน้าที่ 2 ด้านคือ

## 2.1 ด้านสถาบันพระมหากษัตริย์

การถวายความปลอดภัย และรักษาพระเกียรติยศ ด้วยความจงรักภักดี มิให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดล่วงละเมิดโดยเด็ดขาด ต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ตลอดจนพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์

## 2.2 ด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท โดยเฉพาะอาชญากรรมที่สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนอย่างกว้างขวางในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ตลอดจนกวาดล้างปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายที่เป็นเงื่อนไข หรือปัจจัยที่เป็นสาเหตุนำไปสู่การก่ออาชญากรรม

3 งานปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นหน่วยงานหลักและกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในภาพรวม

4 งานจราจร มีหน้าที่ ปฏิบัติงานจราจร รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจราจร วางแผน อำนวยการ ตั้งการควบคุม ดูแลตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานด้านการควบคุม จราจร จัดการ และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร รวมทั้งงานจราจรตามโครงการพระราชดำริ และงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในด้านการจราจรในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน

5 งานสืบสวนสอบสวน มีหน้าที่ ปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้น เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำความผิดอันเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

5.1 งานสืบสวนสอบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ร.บ.ที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับและการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

5.2 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา

5.3 งานการข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม

5.4 งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวน

5.5 งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลฯ รวมทั้งการศึกษาและเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนสอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้น

## แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตำรวจ

กิจกรรมตำรวจในประเทศไทยถือเป็นงานระดับชาติที่มีประวัติความเป็นมาและการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน กิจกรรมตำรวจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปกครองและการบริหารประเทศทุกๆประเทศ เป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นจำนวนมาก มีเขตอำนาจความรับผิดชอบและเขตพื้นที่ การปกครองเพื่อปฏิบัติการตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญาและบทกฎหมายอื่นเนื่องเกี่ยวกับความผิดคดีอาญาทั้งหลายทั่วราชอาณาจักร การปฏิบัติในส่วนที่ให้บริการกับประชาชนเป็นเวลา 24 ชั่วโมงทุกวัน เนื่องจากตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีภารกิจในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย รักษากฎหมายและระเบียบแบบแผนของบ้านเมือง คุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพื่อให้สังคมและประเทศชาติมีความสงบสุขและมั่นคง

### 1. ความหมายของตำรวจ

คำว่า “ตำรวจ” (police) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมายหลายประการตามแนวคิดและทัศนะของแต่ละบุคคล พอสรุปได้ดังนี้

ประเสริฐ เมฆมณี (2527) ได้ให้ความหมายของคำว่าตำรวจ ว่าคำนี้ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Police” มีพื้นฐานมาจากคำว่า “Watch man” โดยหมายถึง ผู้ตรวจตรา ซึ่งถือกำเนิดมาจาก “การจัดระบบตรวจตรา และคุ้มครอง” (Watch and ward system) ของตำรวจอังกฤษ และมีประวัติความเป็นมาคล้ายคลึงกับคำว่า “Rattle wath” หรือหน่วยตรวจตราคุ่มภัยแก่ประชาชนของตำรวจสหรัฐอเมริกาแต่เดิมด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 463) ให้ความหมายของตำรวจว่า หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย โดยมีการเรียกชื่อตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจน้ำ ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ฯลฯ

Morgenthau (อ้างถึงใน อยุธยา เพชรอินทร, 2542 : 1) ให้ความหมายว่า ตำรวจ หมายถึง บุคคลที่ทำกิจกรรมของรัฐเกี่ยวข้องกับความสงบภายใน ระเบียบข้อบังคับ รวมถึงการรับนโยบายรัฐไปปฏิบัติ เพื่อความมั่นคงภายในความสะอาด ศีลธรรม และยกระดับมาตรฐานในการครองชีพของประชาชน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีบทบาทหลายด้านทั้งในด้านการรักษาความมั่นคงภายใน ความสงบสุขและศีลธรรมของประชาชน ซึ่งเป็นการให้บริการแก่สังคม ประชาชน โดยได้รับนโยบายจากรัฐไปปฏิบัติและตอบสนองนโยบายของรัฐในการรักษาความมั่นคงภายใน ความสงบสุขและศีลธรรมของประชาชน

## 2. บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้ตำรวจมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอก จุดมุ่งหมายอันนี้ก็เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ความสงบนั้นเป็นยอดแห่งความสุข และความสุขนั้นเป็นที่ปรารถนาของคน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรักษาความสงบไว้เพื่อให้มีความสุขตามที่ปรารถนา การปราบปรามโจรผู้ร้ายก็ดี การตรวจป้องกันไม่ให้มีอาชญากรรมเกิดขึ้นก็ดีการจับกุมตัวผู้กระทำความผิดให้ได้ตัวมาสอบสวนลงโทษตามควรแก่ความผิด อันเป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่งก็ดี การต่อสู้กับข้าศึกจากภายนอกที่จะเข้ามาอำอริปไตยของประเทศร่วมกับทหารก็ดีหรือช่วยรักษาเขตพื้นที่ซึ่งทหารกระทำกรียัดไว้ได้แล้วก็ดี เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการกระทำเพื่อรักษาความสงบซึ่งตำรวจต้องมีหน้าที่ปฏิบัติทั้งสิ้น

2.2 การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิด ในทางอาญากฎหมายมหาชนออกประกาศใช้เพื่อควบคุมความประพฤติของชุมชน ซึ่งรวมกันอยู่ภายในประเทศนั้น เมื่อออกประกาศใช้แล้ว มีความจำเป็นต้องมีผู้รักษาและคอยดูแลป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดหากมีผู้ใดละเมิดเกิดขึ้นแล้วตำรวจก็มีหน้าที่ดำเนินการแก่ผู้ละเมิดกฎหมายนั้น

2.3 การบำบัดทุกข์และบำรุงสุขแก่ประชาชน ตำรวจนั้นถือว่าเป็นมิตรที่ดีของประชาชนธรรมดาที่ดั้นดั้นต้องคอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือเกื้อกูล บำบัดทุกข์บำรุงสุขของมิตรเป็นอย่างดี ฉะนั้นตำรวจที่ดีจำเป็นต้องมีคุณธรรมสูง มีความเมตตากรุณาต่อประชาชน เอาใจใส่ช่วยเหลือให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังตามควรแก่กรณีในกิจกรรมที่ช่วยเหลือได้ และไม่ผิดกฎหมาย

2.4 การดูแล และรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ สาธารณสมบัติซึ่งประชาชนใช้ร่วมกัน เช่น ทางน้ำ ทางหลวง สวนสาธารณะ สายโทรเลข โทรศัพท์ โบราณวัตถุ และทรัพย์สิน ซึ่งซ่อมหรือฝังไว้ในแผ่นดิน เป็นต้น หากไม่มีผู้ดูแลรักษาเฉพาะ ก็ให้เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะช่วยดูแลรักษาสมบัติสาธารณะนั้นๆ อยู่ในสภาพเรียบร้อยเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมต่อไป

นอกจากบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้กล่าวแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย

### 3. มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

เพื่อให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประชาชนมีความศรัทธาเชื่อมั่น จึงจำเป็นต้องกำหนดประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดีและเป็นมาตรฐาน (กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2556)

จริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อให้ ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ และถือเป็นข้อปฏิบัติที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องยึดถือปฏิบัติ

จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของเจ้าหน้าที่ตำรวจและวิชาชีพตำรวจ

โดยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551 ได้กล่าวถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณที่เจ้าหน้าที่ตำรวจพึงปฏิบัติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การไม่เลือกปฏิบัติ หมายความว่า การไม่ใช้ความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ส่วนตัวต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเนื่องมาจากชาติกำเนิด เพศ ศาสนาหรือความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ การศึกษา ความเห็นทางการเมืองหรือความเห็นอื่น ความนิยมทางเพศส่วนบุคคล ความพิการ สภาพร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม

ประโยชน์ หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน บริการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน สิทธิและประโยชน์ หรือประโยชน์อื่นใด หรือคำมั่นสัญญาที่จะให้หรือจะได้รับสิ่งดังกล่าวในอนาคตด้วย

การทารุณหรือทารุณกรรม หมายความว่า การปฏิบัติหรือกระทำใดๆ ต่อร่างกายหรือจิตใจของบุคคล ในลักษณะที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือก่อให้เกิดความเจ็บปวดอย่างแสนสาหัส หรือถูกคุกคามหรือความเป็นมนุษย์

เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเคารพและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด เมื่อตนได้ละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ จะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นหนังสือทันทีหากไม่แน่ใจว่าการที่ตนได้กระทำหรือตัดสินใจ หรือจะกระทำหรือจะตัดสินใจเป็นหรือจะเป็นการละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม

ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจหรือไม่ ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา หรือปรึกษากับศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำตามกฎหมายคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

### 3.1 จริยธรรมของตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเคารพ ศรัทธา และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรมของตำรวจ กล่าวโดยสรุป ดังนี้

3.1.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติ เป็นสำคัญ

3.1.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีจิตสำนึกของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่น

3.1.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันต่อเหตุการณ์ และมีความชำนาญการในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งการต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ธรรมเนียมการปฏิบัติของส่วนราชการในกระบวนการยุติธรรม เช่น ฝ่ายอัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตน เพื่อสามารถประสานงานได้อย่างกลมกลืนแนบเนียน และเป็นประโยชน์ต่อราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.1.4 เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในศีลธรรม โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

3.1.5 เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องภาคภูมิใจในวิชาชีพ กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามเพื่อเกียรติศักดิ์และศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจ

### 3.2 จรรยาบรรณของตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องสำนึกในการให้บริการประชาชนด้านอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่น เชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของตำรวจกล่าวโดยสรุป ดังนี้

3.2.1 ข้าราชการตำรวจจะต้องสำนึกในการให้บริการประชาชนด้านอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่น เชื่อมั่นและศรัทธา

3.2.2 เมื่อเข้าจับกุมหรือระงับการกระทำผิด เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องยึดถือและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างเคร่งครัด

3.2.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องตระหนักว่า การใช้อาวุธ กำลัง เป็นมาตรการที่รุนแรงที่สุด เจ้าหน้าที่ตำรวจอาจใช้อาวุธ กำลัง หรือความรุนแรง ได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบแบบแผน หรือเมื่อผู้กระทำความผิด หรือผู้ต้องสงสัยใช้อาวุธต่อสู้ขัดขวาง การจับกุม หรือเพื่อช่วยบุคคลอื่นที่อยู่ในอันตรายต่อชีวิต

3.2.4 เมื่อมีการใช้อาวุธ กำลัง หรือความรุนแรง ไม่ว่าจะมิใช่บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตหรือไม่ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องรายงานเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบแบบแผนทันที

3.2.5 ในการรวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน การสอบปากคำ หรือการ ชักถามผู้กระทำความผิด ผู้ต้องหา ผู้ที่อยู่ในความควบคุมตามกฎหมาย ผู้เสียหาย ผู้รู้เห็น เหตุการณ์ หรือบุคคลอื่น เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องแสดงความเป็นมืออาชีพ โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ตำรวจ รวมทั้งใช้ปฏิภาณไหวพริบและสติปัญญา เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง และธำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม

3.2.6 เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องควบคุมดูแลบุคคลที่อยู่ในการควบคุมของตนอย่างเคร่งครัด ตามกฎหมายและมีมนุษยธรรม

3.2.7 ข้อมูลข่าวสารที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากการปฏิบัติหน้าที่อื่น เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องรักษาข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นความลับอย่างเคร่งครัด เพราะอาจเป็นอันตรายต่อผลประโยชน์หรือชื่อเสียงของบุคคล หรืออาจเป็นคุณหรือเป็นโทษทั้งต่อผู้เสียหายหรือผู้กระทำความผิด เจ้าหน้าที่ตำรวจจะเปิดเผยข้อมูลนั้นได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติ หน้าที่หรือเพื่อประโยชน์ในราชการตำรวจที่สอดคล้องกฎหมาย หรือเพื่อการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าจริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกรอบการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดี และเป็นมาตรฐานเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

### 1. ความหมายของแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมาย ตามแนวคิดและทัศนะของแต่ละบุคคล พอสรุปได้ดังนี้

จิตลดา พัดเย็น (2543 : 117) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัล เป็นสิ่งที่สำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ย่อยุคนำไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

วรรณิ ลิ้มอักษร (2540 : 117) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ 3 ประการดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม
2. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งวัดทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล
3. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งช่วยสนับสนุนและรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงที่ หรือแรงที่เกิดขึ้นจากความต้องการ

ทองหล่อ วงศ์อินทร์ (2542 : 284) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือสภาวะที่กระตุ้นเร้า ผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในขณะใดขณะหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546 : 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ความพยายามใดๆที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นหรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจทั้งนี้ เพื่อจะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มขึ้น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมหรือเป็นสิ่งโน้มน้าวจิตใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดการปรับตัว เพื่อการคงอยู่ภายในสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้



## 2. ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจ เนื่องจากการตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

2.1 พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ

2.2 ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

2.3 การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงาน ที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญก้าวหน้า ของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคล กำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

2.4 บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้น มีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

การทำงานใดๆ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต้องนำแรงจูงใจมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีแรงจูงใจในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอด ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กรอบทฤษฎีความต้องการของ Maslow

### 3. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ได้พัฒนามาจากทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐาน (Abraham Maslow อ้างถึงใน สุชาติ อยู่สุข, 2547) คือ

3.1 บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป

3.2 ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้น จากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3.3 บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ Maslow เป็นสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น และมีความสุขในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีตามลำดับชั้นตอนของ Maslow มาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปรับตัว ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยลำดับความต้องการของมนุษย์ตามลำดับชั้นตอน (Maslow อ้างถึงใน ชาตรี เหล่าเลิศรัตน, 2553 : 16-18) มีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย ( Physiological needs ) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และได้พบผลว่าเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรม ซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานาน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่างทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะไฝหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย”

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือบุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจ

แล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจด้านต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดังและความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการ ได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้น ในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว

Maslow (กนกพร สุโพภาค, 2553) เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยังจุด “สูงสุด” Maslow กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัยจะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับตามทฤษฎีของ Maslow แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่ใช่สิ่งจูงใจที่มีพลังต่อไปอีกทฤษฎีของ Maslow จะถูกสร้างขึ้นมาบนพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

อย่างไรก็ดี เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจเหล่านั้นจะเป็นสิ่งที่มีความหมาย หรือเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลดังกล่าวเท่านั้น แต่ไม่ใช่จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลที่จะเป็นตัวกำหนดหรือควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ได้ ทั้งนี้เพราะเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจเหล่านั้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนได้รับความพอใจ สมประสงค์ตามแรงจูงใจหรือความอยากได้ (motives) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลดังกล่าว ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจซึ่งเป็นที่อยู่ภายนอกจะเป็นสิ่งที่แสดงให้บุคคลดังกล่าวเห็นถึงโอกาส (Opportunities) ที่เขาจะสามารถตอบสนองความอยากได้ หรือตอบสนองแรงจูงใจของเขา แต่สิ่งที่เป็นตัวกำหนดหรือควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างแท้จริง ก็คือ แรงจูงใจหรือความอยากได้ที่มีอยู่ในตัวเขานั่นเอง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัว

การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของบุคคลนั้นเป็นกระบวนการปรับตัวที่เกิดขึ้นตั้งแต่เกิด เพราะในแต่ละช่วงวัยจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน จากประสบการณ์ที่ผ่านมาหรือได้จากการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งก่อให้เกิดการรับรู้และได้มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในแต่ละช่วงวัยนั้น การปรับตัวจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของแต่ละช่วงวัย

### 1. ความหมายของการปรับตัว

“การปรับตัว” ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมายตามแนวคิดและทัศนะของแต่ละบุคคล พอสรุปได้ดังนี้

Coleman and Hammen, (1981 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชุชม และอัจฉรา สุขารมณ์, 2532 : 6 ) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพสู่ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม

สมนึก สกุดหงส์โสภณ (2540 : 23) ได้กล่าวว่าการปรับตัวคือ การที่บุคคลได้รับสิ่งเร้าต่างๆที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทำให้มีความต้องการ ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นเพื่อที่รักษาสมดุลของตน การตอบสนองที่เกิดขึ้นอาจเหมาะสมเรียกว่าการปรับตัวได้ หรือไม่เหมาะสมเรียกว่า การปรับตัวไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับของการปรับตัว

สุทธินันท์ น้ำเพชร (2542 : 33) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า คือ ปฏิบัติการตอบสนองของแต่ละบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลของร่างกาย จิตใจ สังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆหรือสังคมของตนเอง

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า ดังนี้ คือ การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่างๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นๆ สามารถอยู่สภาพแวดล้อมหรือในสภาพปัญหานั้นๆได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขได้นั้นแสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความทุกข์ใจ ว่าวุ่นใจไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมจะทำให้บุคคล

นั้นกลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้

จากความหมายดังกล่าวสรุปว่าการปรับตัว หมายถึง การกระทำ ความรู้สึก และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองปัตตานี ที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้เหมาะสม สามารถเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และเกิดอึดมโนทัศน์ที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อให้เกิดการประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำทฤษฎีการปรับตัวของ Roy มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองปัตตานี

## 2. ทฤษฎีการปรับตัว

Roy (Andrews and Roy 1991 : 1-7) ได้เริ่มสร้างทฤษฎีการปรับตัวในปี ค.ศ. 1964 โดยพิจารณาจากแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีความเครียด ทฤษฎีบทบาท Roy ได้นำแนวคิดของทฤษฎีพื้นฐานดังกล่าวมาประยุกต์วางรูปแบบเพื่อเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติ โดยมีหลักการว่า พื้นฐานที่เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งทำงานผสมผสานเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อคงภาวะปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี ความเจ็บป่วยหรือสิ่งกระตุ้นอื่นๆ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกหรือภายในบุคคลที่เข้าสู่ระบบชีวิต ก่อให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ดังนั้นบุคคลยังต้องมีการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคมของบุคคล บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต ส่วนผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการปรับตัวก่อให้เกิดด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความเป็นจริง มีความซึมเศร้า เป็นต้น

การปรับตัวเพื่อความสมดุลในบุคคลนั้น Roy ได้รวบรวมพฤติกรรมปรับตัวของมนุษย์ไว้เป็น 4 ประการ คือ

1. พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการด้านสรีระวิทยา (Physiological needs) เพื่อรักษาภาวะของการมีสุขภาพดี

2. พฤติกรรมการปรับตัวตามอึดมโนทัศน์ของตนเอง (Self concept) มีพื้นฐานมาจากความต้องการทางด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง หากบุคคลมีความมั่นคงทางจิตใจ มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าในตนเอง ยอมรับความเป็นจริง ย่อมปรับตัวได้ดีกว่าบุคคลที่มองตนเองไร้ค่า และไม่ยอมรับความเป็นจริง

3. พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (Role Function) เป็นการตอบสนองถึงหน้าที่ความต้องการเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม ในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้ บุคคลต้องมีการปรับตัว เพื่อแสดงบทบาทของตนให้เป็นไปตามปกติ แต่จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของบุคคลนั้น

4. พฤติกรรมการปรับตัวตามความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น (Interdependence Relations) เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล เพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม ดังนั้นความพอเหมาะระหว่าง การพึ่งตนเอง การพึ่งผู้อื่น และการให้ผู้อื่นพึ่งพาตนเอง มีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทั้งทางด้านจิตใจและสังคมรอบตัวซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับรู้และมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งการประเมินผลจากการมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดตัวเรา (Self) หรือ “โครงสร้างของตน” ขึ้นมาเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนในด้านต่างๆ เช่น บุคลิกลักษณะ ความสามารถของตน บทบาทต่างๆ ของตนในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม ทัศนคติและค่านิยมต่างๆ ของตัวเราประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับจึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลให้แตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนจะเข้าใจและรู้จักโลกส่วนตัวของเขาได้ดีที่สุด

บุคคลที่ปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่างๆตามความเป็นจริง นำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนอย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน จะมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก ส่วนบุคคลที่ปรับตัวไม่ได้ จะมีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความตึงเครียด วิตกกังวล สับสนไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวของตัวเองและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนจะเป็นไปในทางลบ

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของบุคคลนั้นเป็นกระบวนการปรับตัวที่เกิดขึ้นตั้งแต่เกิด เพราะในแต่ละช่วงวัยจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ประสบการณ์ที่ผ่านมาหรือได้เรียนรู้จึงเป็นสิ่งก่อให้เกิดการรับรู้และได้มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในแต่ละช่วงวัยนั้น การปรับตัวจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของแต่ละช่วงวัย

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ การปรับตัว จึงหมายถึง การที่บุคคลเข้าใจความเป็นตัวเอง เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองรวมทั้งการรู้จักและเข้าใจสภาพบริบททางสังคม สามารถเลือกวิธีการดำเนินชีวิตหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างมีสติและมีเหตุผล โดยการใช้ข้อมูลที่ได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณาจนสามารถสร้างความสอดคล้องหรือความยืดหยุ่น

ระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของตนเองกับสภาพแวดล้อมได้ อันมีขอบเขตการปรับตัวจำนวน 2 ด้าน คือ

1. ด้านบทบาทหน้าที่ของตนเอง คือ การปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งเน้นการ รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายใน และภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รวมทั้งด้านจริยธรรม จรรยาบรรณของตำรวจตลอดจนการบริการสาธารณะ

2. ด้านอัตมโนทัศน์ของตนเอง เป็นการสะท้อนความคิดความรู้สึกและเจตคติที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในถิ่นที่อยู่ โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้และการจัดการด้านอารมณ์

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสาร ทฤษฎีต่างๆตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้จำแนกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้ 3 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับชั้นยศ ภูมิลำเนาเดิม
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยตัวแปร รายได้ ความพอเพียงของรายได้
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัว ที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติหน้าที่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การนำเสนอรายละเอียดของตัวแปรในแต่ละปัจจัยจะนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานของความเข้าใจในตัวแปรในปัจจัยนั้นๆ พร้อมๆ กันไป ดังต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

#### 1.1 อายุ

อายุของบุคคลในแต่ละวัยจะมีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตหรือมีการเผชิญปัญหาที่แตกต่างกัน ทำให้รับรู้ต่อการเผชิญปัญหาที่แตกต่างกัน เพราะอายุเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย รวมทั้งบุคลิกภาพต่างๆ ทั้งด้านความคิดและพฤติกรรมจะเปลี่ยนไป ซึ่งมีงานวิจัยที่สอดคล้องว่าอายุมีผลต่อการปรับตัว เช่นงานวิจัยของ Bell (1977) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อการปรับตัวต่อปัญหาที่เกิดขึ้น โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในชีวิต และ



วิธีการเผชิญปัญหาในการปรับตัวของผู้ป่วยที่มีปัญหาด้านจิตใจ จำนวน 60 คน พบว่า อายุที่แตกต่างกันจะเลือกวิธีการเผชิญปัญหาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน มุลประดับ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง แรงสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวของวัยรุ่นตอนต้น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของวัยรุ่นตอนต้น ได้แก่ อายุของมารดาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปรับตัว ดังนั้นในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าอายุน่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

### 1.2 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสของบุคคลสามารถจำแนกเป็น 5 ประเภท คือ โสด สมรส หม้าย หย่า แยก จำแนกโดยใช้ทะเบียนสมรสเป็นเกณฑ์ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ เบญจมา เลหาพูนรังสี (2534 : 63) ได้ศึกษาการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้เกษียณอายุราชการที่มีสถานภาพสมรสคู่มีการปรับตัวดีกว่าผู้เกษียณอายุราชการที่สถานภาพสมรส หม้าย หย่า แยก และงานวิจัยของ Baker (1993 : 30-50) ได้ศึกษาผลของกลุ่มสมรสต่อการปรับตัวของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง พบว่า ผู้ป่วยที่มีคู่สมรสมีระดับการปรับตัวดีกว่าผู้ป่วยที่ไม่มีคู่สมรส และยังพบว่า การปรับตัวของบุคคลทั่วไปบุคคลที่มีสถานภาพสมรสจะมีการปรับตัวได้ดีกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสดหรือ หม้าย หย่า เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีโอกาสได้รับความรัก และความเอาใจใส่มากกว่า ดังนั้นในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า สถานภาพสมรสน่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

### 1.3 ศาสนา

หลักคำสอนทางศาสนา เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและวิธีการคิดของบุคคลในสังคม บุคคลเกิดมาในชุมชน นับถือศาสนาใดก็จะมีพฤติกรรมคล้ายๆ กันกับบุคคลอื่นที่นับถือศาสนาเดียวกัน และมีความคิดอ่านไปตามคำสั่งสอนของศาสนานั้นๆ โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ ชมพู่ ยอดสาร (2551) ศึกษาความเข้าใจแก่นคำสอนในพระพุทธศาสนากับการปรับตัวของผู้สูงอายุ พบว่า กิจกรรมด้านพุทธศาสนามีส่วนช่วยสนับสนุนให้การปรับตัวของผู้สูงอายุสามารถปรับตัวได้ดี มีการดำรงชีวิตที่เหลืออยู่อย่างมีความสุข โดยมีบุคคลในครอบครัวร่วมกิจกรรมด้วย นอกจากนี้บุคคลในครอบครัวแล้วหน่วยงานของรัฐบาลและองค์กรต่างๆ สามารถส่งเสริมสนับสนุนจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนาให้ผู้สูงอายุปรับตัวได้ดีดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่า ศาสนาน่าจะมีผลต่อการปรับตัว เนื่องจากในแต่ละศาสนาจะมีความเชื่อและทัศนคติที่แตกต่างกัน จะมีผลในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้นศาสนาน่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

#### 1.4 ระดับการศึกษา

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ (Learning process) ซึ่งประกอบด้วย การคัดเลือก การตีความสร้างสรรค์ และนำความรู้ใหม่ของผู้เรียนแต่ละคน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิต การแก้ปัญหา และการทำงานต่างๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันมีผลเนื่องมาจากการ ได้รับประสบการณ์ตลอดจนองค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ โดยผ่านกลไกการเรียนรู้ โดยมีงานวิจัยที่ สอดคล้องคือ อมร ราชณรงค์ (2521) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน ป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าพนักงานตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการ ตำรวจนครบาลพระนครใต้ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ระดับการศึกษาของเจ้าพนักงาน ตำรวจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม กล่าวคือ เจ้าพนักงาน ตำรวจที่มีการศึกษาสูงตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม อาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พูลศักดิ์ บุเกตุ (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับการปรับบทบาทของหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ การปรับบทบาทมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด จากงานวิจัย ดังกล่าวพบว่า การศึกษามีผลต่อการปรับตัว เนื่องจากสามารถเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตได้ ผู้วิจัยคาดว่า การศึกษาน่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

#### 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนใต้

วิถีการดำเนินชีวิตในด้านอาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสำคัญ เพราะในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องมีการปรับตัวให้เกิดความคุ้นเคยกับ สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เปลี่ยนไป ซึ่งการปรับตัวนี้ต้อง ใช้ระยะเวลา ระยะเวลาที่บ่งชี้ความสามารถในการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับเหตุการณ์ต่างๆ โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ กอบกุล สนธิเวช (2540) ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของตำรวจ พลร่ม พบว่า ระยะเวลารับราชการที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันกับค่าเฉลี่ยของความสามารถใน การปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จากงานวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปรับตัว ผู้วิจัยคาดว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนใต้น่าจะมีผลต่อการปรับตัวของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ

### 1.6 ระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศเป็นการบ่งบอกถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยระดับชั้นยศของข้าราชการตำรวจ แบ่งเป็น 3 ชั้นยศ คือ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร นายตำรวจชั้นประทวน และนายตำรวจชั้นต่ำกว่าประทวน สำหรับยศตำรวจชั้นสัญญาบัตรของไทยนั้น เป็นยศที่ต้องมีพระบรมราชโองการพระราชทานยศจากพระมหากษัตริย์ โดยมีงานวิจัยที่สอดคล้องคือ ศิริวรรณ กิตติเวชกุล (2539) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน จำนวน 347 คน พบว่า ข้าราชการกรมชลประทานรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับตำแหน่ง มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ศึกษาผลการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 402 คน พบว่า พนักงานบุคคลมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในทางที่ดีมาก ส่วนปัจจัยบุคคล คือ ระดับตำแหน่งมีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยระดับผู้บังคับบัญชาจะมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานได้ดีกว่าระดับปฏิบัติการ จากงานวิจัยพบว่า ระดับชั้นยศมีผลต่อการปรับตัว ผู้วิจัยคาดว่า ระดับชั้นยศน่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

### 1.7 ภูมิลำเนาเดิม

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติราชการที่สถานีตำรวจภูธรเมืองปัตตานี มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน อาจจะมีผลต่อการปรับตัวที่แตกต่างกัน เนื่องจากวิถีชีวิตของแต่ละภูมิลำเนาของแต่ละคนมีความหลากหลาย โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์ (2545 : 141) ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวต่อการปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ กรุงเทพฯ พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดมีการปรับตัวดีกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ และปริมณฑล เนื่องมาจากนักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดมีความอดทนต่อความยากลำบากดีกว่านักศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภูมิลำเนาหรือสังคมเมืองมีความเป็นอยู่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการปรับตัวทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังคมชนบทมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันแต่สังคมเมืองเป็นสังคมที่มีแต่ความเจริญทั้งด้านเทคโนโลยีและความทันสมัย เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกัน ต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือกัน ทั้งนี้ยังอาจส่งผลต่อการปรับตัว ดังนั้นภูมิลำเนาจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

## 2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล โดยสภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศส่งผลกระทบต่อบุคคลและชุมชน ทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค โดยเฉพาะในครอบครัว สภาวะทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลสูงต่อการดำเนินชีวิตภายในครอบครัวที่เกี่ยวข้อง กับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล และบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพ และการแข่งขันโดยเสรีและเป็นธรรม โดยศึกษาตัวแปรคือ รายได้และความพอเพียงของรายได้

### 2.1 รายได้

รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปรับตัว ซึ่งข้าราชการตำรวจที่มีฐานะทางเศรษฐกิจระดับปานกลางมักจะปรับตัวได้ยากกว่าคนที่มีฐานะเศรษฐกิจในระดับสูงหรือต่ำกว่า การมีรายได้ต่ำไม่เพียงพอในการจัดหาปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความยากลำบากในการดำรงชีวิต และมีปัญหาการปรับตัวทั้งร่างกายและจิตใจ โดยม้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือธรา ปุณศิริ (2533) ได้ศึกษาถึงเรื่อง การปรับตัวทางสังคมในสถานศึกษาของนักเรียนพลตำรวจ สังกัดกองบังคับการ โรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนตำรวจ จำนวน 250 คน พบว่าครอบครัวที่มีบิดาที่มีรายได้แตกต่างกันการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 รวมทั้งงานวิจัยของจิราภรณ์ ไชยรัตน์ (2539) ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เขตคลองเตย สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 822 คน พบว่า นักเรียนที่อาศัยอยู่ในครอบครัวที่มีระดับเศรษฐกิจสูงและปานกลาง การปรับตัวดีกว่านักเรียนที่อาศัยอยู่ในครอบครัวที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมฤดี ศรีราม (2544) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความว้าเหว่และการปรับตัวของผู้สูงอายุในจังหวัดอ่างทอง โดยใช้กรอบทฤษฎีการปรับตัวของรอย ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอมีการปรับตัวได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่เพียงพออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากงานวิจัยพบว่า รายได้แม้ไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นที่สุดในชีวิต แต่ก็ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวและการดำเนินชีวิต ในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล เช่น อาหาร บ้าน การนันทนาการ และฐานะทางสังคม ผู้มีรายได้ดีมีโอกาแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ได้มาก ดังนั้นรายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปรับตัว

## 2.2 ความพอเพียงของรายได้

ความพอเพียงของรายได้นั้นมีความสำคัญเพราะรายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในปัจจุบัน และเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เช่น อาหาร การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย และเครื่องอำนวยความสะดวกในชีวิตของตน รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสังคม โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ ดวงเดือน มูลประดับ, 2540 : 71 กล่าวว่า รายได้แม้ไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นที่สุดในชีวิต แต่ก็ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวและการดำเนินชีวิต ในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล เช่น อาหาร การสันทนาการ และฐานะทางสังคม ผู้มีรายได้ดีมีโอกาแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ได้มาก รู้คุณค่าของการมีสุขภาพดี จึงมีเวลาดูแลตนเองและป้องกันโรคได้มากกว่า เพราะถ้ามีรายได้น้อยมักต้องทำงานหนัก จึงอาจทำให้การดูแลสุขภาพลดลง จากงานวิจัยพบว่า ความพอเพียงของรายได้มีผลต่อการปรับตัว ผู้วิจัยคาดว่าความพอเพียงของรายได้ น่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

## 3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ภาวะแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลและการดำรงชีวิตของคน อิทธิพลในงานแม้จะมีเพียงเล็กน้อยก็อาจกระทบกระเทือนต่อผลผลิตขององค์กรนั้นได้ ภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานอาจทำให้คนทำงานด้วยความพอใจหรือไม่พอใจได้หรืออาจทำให้ผลงานดีหรือไม่ดีได้ เช่น อากาศร้อนเกินไปทำให้เหนื่อยเร็ว โกรธง่าย ถ้ามีเสียงรบกวนมาก อาจทำให้ไม่มีสมาธิ การจัดสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยมีสิ่งอำนวยความสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวนทำให้คนรักงานทำงานดีขึ้น การจัดให้มีเสียงดนตรีขณะทำงานก็มีส่วนในการเพิ่มผลผลิตอย่างมาก ทำให้เหนื่อยน้อยลง ทำให้มีชีวิตชีวา และมีความสุขด้วยเหตุผลนี้ในสถานที่ทำงานทั้งหลายจึงได้พยายามตกแต่งบรรยากาศให้ดีอยู่เสมอเพื่อช่วยให้ออกกำลังกาย โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ ที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติหน้าที่และสภาพการทำงานในที่ทำงาน

### 3.1 ที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติหน้าที่

บุคคลย่อมมีเสรีภาพในเคหสถาน บุคคลย่อมได้รับการคุ้มครองในการจะอยู่อาศัยและครอบครองเคหสถาน โดยปกติสุข ถ้าการเข้าไปในเคหสถานโดยปราศจากการยินยอมของผู้ครอบครองหรือทำการตรวจค้น จะกระทำมิได้ ที่อยู่อาศัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต มี 2 ด้าน ดังนี้ ( ภัทรธิดา ผลงาม, 2542 : 8 )

3.1.1 สภาพการถือครอง ประชากรในสังคมนั้นๆ มีที่อยู่เป็นของตนเอง เป็นผู้มืสิทธิเด็ดขาดหรือไม่ ทั้งนี้เพราะผู้มีบ้านเป็นของตนเองย่อมมีความรู้สึกรอบอุ่น มั่นใจ มีความสุขตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีบ้านเป็นของตนเอง ต้องอาศัยคนอื่นหรือเช่าคนอื่นอยู่ ย่อมมีความกังวลขาดสมาธิ ขาดกำลังใจในการทำงานด้านอื่นๆทำให้มีผลต่อการปรับตัว

3.1.2 สภาพพื้นที่และวัสดุก่อสร้าง บ้านสร้างอยู่ในชุมชนแออัด มีน้ำขังหรือไม่ มีช่องว่างสำหรับให้อากาศถ่ายเท ย่อมมีผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่างมาก เช่น สภาพที่อยู่อาศัยตามแหล่งสลัมต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ จะมีสภาพน่าสงสาร จิตใจหยาบกระด้าง และนอกจากนี้วัสดุที่นำมาก่อสร้าง ตลอดจนการตกแต่ง ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น เพราะถ้าบ้านที่สร้างแข็งแรงย่อมเกิดความมั่นคง อบอุ่น การจัดบ้านถูกสุขลักษณะ จะทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นผลทำให้สุขภาพจิตดีไปด้วย โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ พยอม ธีณรส (2540) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สภาพห้องเรียน สภาพโรงเรียน และลักษณะสถานที่ภายนอกห้องเรียนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการปรับตัวด้านการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้เพราะสภาพห้องเรียนเป็นสถานที่ที่นักเรียนใช้ในการดำรงชีวิตในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา จารุรัตน์ (2547) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวด้านการเรียนในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในพื้นที่การศึกษานานทุรีเขต 1 กล่าวคือ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนดี ทำให้นักเรียนมีการปรับตัวด้านการเรียนดี ทั้งนี้เพราะ สภาพห้องเรียนเหมาะสมกับนักเรียน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนดี ทำให้นักเรียนมีการปรับตัวด้านการเรียนดี จากงานวิจัยพบว่า ที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติหน้าที่มีผลต่อการปรับตัว ผู้วิจัยคาดว่า ที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติหน้าที่น่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

### 3.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ในการทำงานของมนุษย์มีขอบเขตจำกัดในการทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ภายในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศขององค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าหากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและผลที่ตามมาด้วยนั้นคือการปรับตัวในการทำงานนั่นเอง ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร ที่เอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการทำงาน โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ สාරวย ประไพศรีศรี (2544) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวด้านการเรียนในระบบไตรภาคของนักเรียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

บรรยากาศการเรียนการสอน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านการเรียนในระบบไตรภาคของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา กล่าวคือ บรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีย่อมมีผลดีต่อการปรับตัวด้านการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตักนิษฐ์ เกษมพงษ์ทองดี (2548) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี พบว่า บรรยากาศในวิทยาลัยเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี จากงานวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีผลต่อการปรับตัว ผู้วิจัยคาดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานน่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

#### 4. ปัจจัยแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานอย่างเต็มที่ แรงจูงใจของมนุษย์มีหลายประเภทและหลายระดับ มนุษย์ถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบเพื่อสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ ศิริพร จันทศรี, 2550 : 16) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ตามลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ 1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวังนักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวัง เป็นต้น 2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจหรือความปรารถนาที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีผลมาจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น รางวัล คำชมเชย เงินเดือนเกียรติยศชื่อเสียงมาตรฐานสังคม ความคาดหวังของผู้อื่น เป็นต้น โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ รายได้พิเศษ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สองขั้น)

#### 4.1 รายได้พิเศษ

การจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต่างๆ จะต้องใช้กลวิธีหลายอย่างแตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และลักษณะงาน การสร้างแรงจูงใจที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้ (พินิจ ทางทอง, 2549 : 49-51) สิ่งจูงใจทางบวก เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมใช้กันมาก คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน แม้เงินจะไม่ใช่อะไรที่สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด แต่เงินมักจะนำมาใช้จูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานกันอย่างเข้มแข็ง ก็เพราะต้องการได้รับค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ เงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภทนอกจากนี้ เงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพ เกียรติยศ ชื่อเสียง และอำนาจ สอดคล้องกับแนวคิดของรูจิวรงค์ แอกทอง (2549) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอมีการปรับตัวดีกว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่พอเพียงทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้สูงอายุ เป็นตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของบุคคล รวมทั้งยังช่วยประเมินความช่วยเหลือ สนับสนุนกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว และสังคม ผู้ที่มีรายได้สูงย่อมมีความสุขกาย สบายใจ มีการกินคืออยู่ดี มีการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและซื้อหาเครื่องอุปโภคและบริโภคได้สมบูรณ์กว่าบุคคลที่มีรายได้น้อยหรือบุคคลที่ไม่มีรายได้พิเศษ และมีโอกาสในการเก็บเงินออมได้สูงตามสัดส่วนของระดับรายได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของศศิมา ทวีสิน (2538) กล่าวว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ ไม่มีกำลังเพียงพอในการจัดปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล ย่อมก่อให้เกิดความยากลำบากในการดำรงชีพ และมีผลต่อการปรับตัวตามมา และสอดคล้องกับชารา ศรีพรมคำ ( 2540 : 82 ) พบว่า สายงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง ในสัดส่วนมากที่สุด คือ สายปราบปราม (ร้อยละ 16.7 ) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากได้รับค่าตอบแทนที่แตกต่าง จากสายธุรการเช่น เงินเพิ่มพิเศษ สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่สายปราบปราม เบี้ยเลี้ยงเงินรางวัลนำจับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง กล่าวว่า บุคคลที่จะถูกจูงใจไปสู่ความสำเร็จได้นั้นเป็นผลมาจากความคาดหวัง จากการแสดงพฤติกรรม ซึ่งตำรวจสายปราบปรามส่วนใหญ่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปราบปรามตามทฤษฎีความคาดหวัง จากงานวิจัยพบว่ารายได้พิเศษมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยคาดว่า รายได้พิเศษน่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ



#### 4.2 การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สองขั้น)

ในชีวิตการทำงาน บุคคลย่อมปรารถนาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อแสดงถึงการทำงานอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้นและได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น ( เสนาะ ดิยาวี, 2525 : 162 )

หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง มีดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2534 : 148 )

1. หลักความรู้ ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้คำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ โดยไม่ได้คำนึงถึงความอาวุโส ส่วนมากวิธีนี้จะอาศัยการสอบเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ
2. หลักอาวุโสและประสบการณ์ อวุโส หมายถึงการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นมาเป็นเวลานาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์กร
3. หลักความรู้ ความสามารถและอาวุโส ข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรกคือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์กร ผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องพิจารณาบุคคลที่มอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งต่างๆอย่างเหมาะสมและให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานหรือเรียนรู้งานเป็นเวลาพอสมควรก่อนที่จะทำการประเมินผลงาน นอกจากนั้นยังจะต้องมีการให้ความรู้ต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีรวมทั้งดูแลสภาพการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปด้วย ( วิรัช สงวนวงค์วาน, 2551 : 101 )

ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่า การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน น่าจะมีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

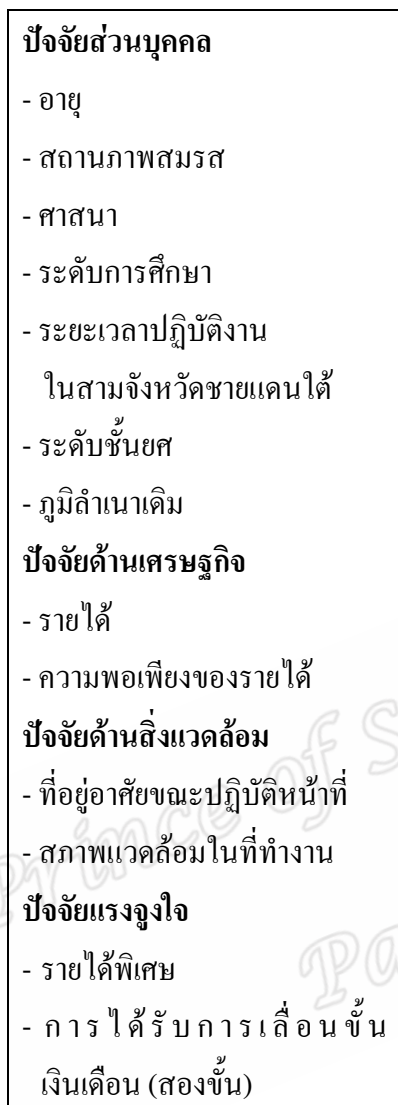
### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการทำงานของมนุษย์มีขอบเขตจำกัดในการทำงานและการทำงานจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นภายในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศขององค์กรที่ว่าเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ ความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็น ค่านิยม ปทัสถาน ทักษะคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานนั่นเอง ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถให้ความรู้สึก ความคิดของพนักงานเกิดภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และผลที่ตามมาด้วยนั้นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

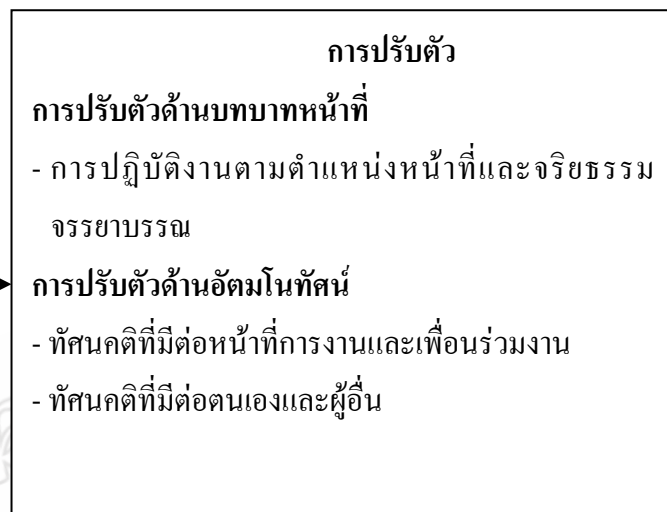
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองปัตตานีต่อเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2554 และ 2555 การปรับตัวนี้คือ การมีความรู้ความเข้าใจในตนเอง รวมทั้งการรู้จักและเข้าใจสภาพบริบททางสังคม สามารถเลือกวิถีการดำเนินชีวิต หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างมีสติและมีเหตุผล การใช้ข้อมูลที่ได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณาจนสามารถสร้างความสอดคล้องหรือความยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของตนเองกับสภาพแวดล้อมได้ โดยศึกษาถึงพฤติกรรมปรับตัว ด้านบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณ และในด้าน อัตมโนทัศน์ของตนเอง อันได้แก่ ทักษะคติที่มีต่อหน้าที่การงานและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีฐานแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อคงสภาวะความสมดุลในบุคคลนั้นมี ปัจจัยที่อาจจะมีอิทธิพลในการปรับตัว ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร คือ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนใต้ ระดับชั้นยศ และภูมิลำเนาเดิม สำหรับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยตัวแปรรายได้และความพอเพียงของรายได้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ รายได้พิเศษ และการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน (สองขั้น)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยต่างๆเหล่านี้ อาจจะมีอิทธิพลต่อการปรับตัว ดังแสดงภาพ 1

## ตัวแปรอิสระ



## ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย